

управлінські рішення сприяють інформаційному закріпленню корисних змін, забезпечуючи гнучкість стратегії розвитку. Основна мета застосування керівного інформаційного принципу – визначити таке сполучення в просторі і часі потоків інформації, фінансових коштів, матеріально-енергетичних та людських ресурсів, яке б забезпечило максимальне досягнення поставлених цілей за мінімальних витрат, що може трактуватися як ефект інформаційного синергізму.

Висновки. Синергетична парадигма дозволяє по-новому оцінити ефективність процедури прийняття управлінського рішення, передусім, у міжнародних корпораціях, які функціонують в умовах надскладного міжнародного бізнес-середовища. Традиційні механізми лінійного і системного управління стають непридатними для систем, що перебувають у нерівноважному стані, поблизу точок біфуркації. В разі переростання критичної межі стану рівноваги важливість навіть однієї незначної флуктуації зростає, оскільки вона може бути визначальною при виборі типу атратора як майбутнього шляху розвитку системи. В означеному стані заздалегідь запрограмовані управлінські рішення можуть виявитись неефективними, а тому доцільно залучати механізми самоорганізації, які дають змогу активізувати діяльність і виявити приховані потенційні резерви суб'єкта, що можуть забезпечити досить потужну зворотну стабілізуючу дію. Запропонована синергетично-інформаційна модель прийняття управлінського рішення дозволяє здійснити перехід від традиційних методів управління міжнародними корпораціями до методів самоуправління, що враховує внутрішню специфіку системи та стан зовнішнього середовища. На основі досягнутих результатів доцільно продовжувати дослідження щодо перспектив впровадження інструментарію економічної синергетики у процес розробки та реалізації стратегії міжнародної діяльності.

Література

1. Міжнародний менеджмент : [навч. посібник / за ред. О. Б. Чернеги. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 592 с.
2. Приходько В. О смене управленческих парадигм / В. Приходько, Т. Иванова // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 6. – С. 96-100.
3. Гражевська Н. І. Економічні системи епохи глобальних змін : [монографія] / Гражевська Н. І. – К. : Знання, 2008. – 431 с.
4. Черленяк І. Функціональність, синергізм та синергетичність організаційних систем / І. Черленяк // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 3. – С. 64-72.
5. Тарасевич В. Постнеклассический вызов фундаментальной экономической науке / В. Тарасевич // Вопросы экономики. – 2004. – № 4. – С. 107-117.
6. Гражевська Н. Управління складними соціально-економічними системами в контексті синергетичної парадигми / Н. Гражевська // Вища школа. – 2008. – № 3. – С. 62-70.
7. Решетило В. П. Біфуркаційний характер інституційних змін соціально-економічних систем перехідного типу / В. П. Решетило // Економічна теорія. – 2007. – № 4. – С. 49-58.
8. Є. І. Ходаківський Авторитаризм, синергетика руйнувань і позитивних змін / Є.І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цал-Цалко. – Житомир, 2007. – 206 с.
9. Копілевич С. В. Синергетичний підхід до моделювання економічних явищ / С. В. Копілевич // Вісник аграрної науки. – 2006. – № 7. – С. 75-77.
10. Осадчий І. Синергетика для педагогіки : про якісні стани освітніх систем та типи управлінських стратегій / І. Осадчий // Освіта і управління. – 2005. – № 3-4. Т. 8. – С. 38-42.

Надійшла 12.04.2010

УДК 331.548

М. І. ХРОМОВ

НАН України, Інститут економіки промисловості

ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОЦІНКА ПРОФПРИДАТНОСТІ ФАХІВЦІВ ДО РОБОТИ В РІЗНИХ СФЕРАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СУСПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті виконано аналіз ролі профорієнтації в процесі формування професійних здібностей людини. Запропоновані напрями виявлення та оцінки профпридатності спеціалістів до роботи в різних сферах економічної та суспільної діяльності.

In this article it is done the analysis of the vocational orientation role in the process of forming the man professional capability. It is also proposed the directions of defining and estimating the specialists to be of use in different spheres of economical and social activities.

Ключові слова: професійна орієнтація, професійна підготовка кадрів, кваліфікація персоналу, професійний відбір, якість робочої сили, людський капітал.

Вступ. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку суспільства, особливо в умовах становлення держави, зростає роль людського фактору, що передбачає підвищення вимог до якості

трудового потенціалу, ділових і особистих характеристик працівника, створення умов для всебічного розвитку та раціонального використання власного потенціалу кожного учасника в усіх сферах застосування праці, систематичне підвищення загальноосвітнього, культурного і професійного рівня, стимулювання творчої активності персоналу. Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи, а це, в свою чергу, значною мірою залежить від свідомого професійного вибору та успішності здобуття професії.

Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці людей, є дієва система професійної орієнтації населення. Дослідженню теоретичних аспектів формування якості трудового потенціалу, оптимізації професійної самовизначеності громадян, раціональності підходів до свідомого обрання ними майбутньої професії, вивченню впливу професійної орієнтації на якість підготовки кадрів і стан ринку праці, забезпеченість висококваліфікованими кадрами суб'єктів господарювання присвячені наукові праці багатьох вчених, таких як В.Геєць [1], Е.М.Лібанова [2], І.Н.Назімов [3], Н.Д.Лук'янченко [4], О.А.Грیشнова [5], Л.В.Шаульська [6], Ю.М.Маршавін [7], Н.Тюхтенко [8] та інших.

Незважаючи на велику увагу до теоретичних досліджень питань професійної підготовки та якості робочої сили з боку науковців, реальний стан їх впровадження у процеси професійного визначення громадян, підготовки кадрів і підбору персоналу суб'єктами підприємницької діяльності, вкрай незадовільний. Головна причина цьому – відсутність комплексного підходу та системності не тільки в практичній реалізації процесів підготовки і управління персоналом, а й, навіть, у послідовності та структурі зазначених досліджень.

В наукових працях ретельно вивчається кожна з означених категорій відокремлено та аналізується їх вплив на рівень кваліфікації персоналу, на фінансовий стан підприємств, витрати і доходи держави за визначеними чинниками тощо. Але, при цьому, не проглядається вибудова ланцюга залежних, взаємообумовлених ланок єдиного злагодженого організму формування якості людського капіталу. Щодо практики господарювання, то, як правило, рівень фаховості працівників перевіряється за ознаками запису в дипломі або іншому документі про отриману професійну освіту, в кращому випадку, крім того, – за ознаками професійної кар'єри згідно з трудовою книжкою людини, а підтвердження кваліфікації здійснюється вже фактично на робочому місці.

Метою статті є дослідження питань професійної визначеності людини, критеріїв відповідності спеціалістів вимогам конкретних сфер економічної та суспільної діяльності, розробка механізму запровадження контролю перевірки професійної придатності спеціалістів в процесі працевлаштування.

Основний розділ. Підвищення ролі людського фактору в сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства вимагає відповідного рівня фаховості спеціалістів на кожній ділянці управління політичними, економічними, виробничими, соціальними та багатьма іншими процесами, безпосереднього виконання конкретної роботи в усіх сферах діяльності. Рівень вирішення зазначених питань залежить, перш за все, від якості сукупного людського капіталу, що складається безпосередньо з ділових і особистих якостей кожної окремої людини. Ціна питання не тільки в рівні професійних знань (що безперечно є дуже важливим чинником, особливо в сучасному розвиненому глобальному економічному середовищі), але і в можливості людини максимально реалізувати свій інтелектуальний і духовний потенціал. В першому випадку проявляється професійний і економічний аспекти вибору професії, а в другому – моральний, психологічний, соціально-ментальний.

Рівень професійної придатності фахівців до роботи в різних сферах економічної та суспільної діяльності – це по суті результат якості впливу усіх суб'єктів профорієнтаційної діяльності на процес професійної самовизначеності особи. Профпридатність людини формується протягом всього періоду виховання, здобуття загальної та професійної освіти, окреслюється за допомогою задіяних на різних етапах формування особистості профорієнтаційних заходів і виявляється (точніше – повинна виявлятися) при проведенні заходів професійного добору (по завершенні процесу освіти і професійної підготовки) та професійного відбору (на стадії працевлаштування).

Управління вибором професії слід розглядати через реалізацію системи чинників формування професійної спрямованості людини [8, с.24]. При цьому успішність у проведенні профорієнтаційної роботи на будь-якому рівні залежить від того, наскільки комплексно, системно та дієво реалізується підхід до управління визначеними процесами.

З урахуванням існуючих думок науковців та власних досліджень автора окреслюються наступні головні аспекти управління процесом вибору професії:

- педагогічний – передбачає процес набуття та засвоєння певної системи норм, знань, навичок і вмінь, які дають змогу якісно реалізовувати професійну діяльність;
- індивідуально-економічний – забезпечує розв'язання конкурентних, матеріальних та інших особистих задач людини;
- суспільно-економічний – відображає поліпшення якісного складу трудового потенціалу та можливість досягнення відповідного рівня соціально-економічного і людського розвитку;
- суспільно-моральний – забезпечує відповідність необхідних особистих моральних, поведінкових та інших рис спеціалістів в окремих сферах суспільної діяльності;

- соціально-ментальний – дає змогу реалізувати внаслідок професійної діяльності вирішення соціальних проблем, сприяє виявленню індивідуальних інтересів і підвищенню задоволеності працею;
- соціально-психологічний – передбачає виявлення специфічних нахилів, інтересів і здібностей індивіда, найбільше відображає індивідуальні психологічні показники особистості;
- медико-біологічний – характеризує врахування стану здоров'я, окремих фізіологічних якостей людини, з одного боку, необхідних до виконання певної професійної діяльності, з іншого, можливо, визначає відповідні обмеження.

Невірно обрана професія, спеціальність чи навчальний заклад, без комплексного врахування зазначених аспектів та багатьох інших чинників, хоча й надає людині можливість отримання диплому про відповідну освіту (кваліфікацію), але не гарантує її успішність у подальшій роботі. До того ж, результат цього вибору відображається не тільки на рівні задоволення потреб власно даної особи (як каже народне прислів'я: «Приємно мати добре оплачуване хоббі»), а й відповідним чином впливає на умови життєдіяльності цілих колективів і, навіть, у більш широкому загальносуспільному вимірі. Як зиски, так і прорахунки можуть в перспективі містити і економічні, і соціальні, і морально-етичні, і психологічні аспекти наслідків.

Історичний аналіз та життєвий досвід доводять багато прикладів вирішення питань чи виконання роботи як майстрами своєї справи «з великої літери», так і навпаки – делітантами. Це, звісно, крайнощі. Але, коли у повсякденному житті люди стикаються з фактами некомпетентності, безвідповідальності, нахабства чи інших негативних проявів, то крім зіпсованого настрою, можливо нанесеної шкоди конкретній особистості це, в кінцевому рахунку, відбивається на ефективності розвитку всього суспільства. Якись недоліки виявляються одразу (на виробництві, в медичних закладах, у сфері послуг), інші (у сферах: управління, виховання, освіти) – згодом, але тим складніше їх виправляти і наслідки від такої діяльності є набагато важчими.

В реаліях сьогодення, на жаль, найчастіше професія обирається людиною під впливом зовнішніх обставин (думка батьків, поради знайомих) за критеріями: престижності чи модної зовнішньої атрибутики майбутньої спеціальності, близькості територіального розташування навчального закладу або майбутньої роботи, бажання «продовжити справу батьків», спроможності батьків «вирішити» питання навчання, з інших особистих чи сімейних економічних або соціальних причин, що можливо зовні виглядає як практичне рішення, але не містить професійного підґрунтя, тому що не базується на індивідуальних особливостях, особистісних рисах і нахилах людини.

Намагання отримати чи підвищити освіту (загальну чи професійну) є безперечно прогресивним дійством в будь-якому розумінні. Життєдіяльність високоосвіченої людини завжди зорієнтовано на розвиток. В Японії, яка в міжнародному вимірі є найяскравішим прикладом ефективного людського розвитку, прийнята спеціальна національна програма переходу на загальну вищу освіту. Дуже актуальним є сьогодні, особливо серед керівників, опанування другої вищої освіти (наприклад, крім технічної ще додатково економічної, психологічної чи юридичної), що розвиває їх професійні та ділові якості. Але освіта надає лише знання, а необхідна ще спроможність людини їх засвоїти і ефективно використовувати в майбутній практичній діяльності. Задатки, особистісні риси та нахили, що забезпечують її успішність за обраною професією, можуть цьому сприяти чи ні, навіть іноді навпаки, заважати.

Добре, коли батьки і педагоги ще в дитинстві помітять особливі нахили та спроможності і протягом всього періоду формування особистості відповідними заходами виховання й освіти будуть сприяти динамічному їх розвитку. Але це відбувається найчастіше як виняток або обумовлено спадкоємністю, природним талантом. В більшості випадків виявити індивідуальні риси, нахили, спроможності може лише спеціаліст – психолог, використовуючи відповідні знання та інструментарій з професійної орієнтації. Найбільш об'єктивні результати дають заходи психодіагностичного тестування (особистісного, професійного, кваліфікаційно-посадового тощо). Саме вони демонструють, наскільки особисті риси та якості пошукача відповідають вимогам ефективного фахівця з тієї чи іншої професійної сфери (кваліфікації, посади).

В науковому та практично-прикладному використанні спеціалістів існують десятки і навіть сотні психо-діагностичних методик, які сприяють розв'язанню педагогічних, медичних та інших задач. З метою дослідження питань професійної визначеності багато з них адаптовані і успішно застосовуються у сфері системи професійної орієнтації, найбільш поширеними серед яких є: стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості, інтелектуальні тести Кеттела, Айзенка і Горбова, метод кольорових парних виборів (кольороасоціативний тест Люшера), метод портретних виборів Сонді, тест структури інтелекту Амтхауера, тести визначення типології Майерс-Бріггс, Хекхаузена та інші.

Наукові дослідження і практичний досвід свідчать, що виявлені внаслідок тестування найбільш значимі психологічні якості та особистісні риси, володіння якими сприяє досягненню успіху в тій чи іншій сфері професійної діяльності, піддаються аналізу та психодіагностичному оцінюванню. При цьому важливим є вибір методики дослідження, краще – сукупності тестів. Якщо об'єктивність кожного окремого тесту має вимір, як правило, не вище, ніж 75%, то використання сумісно двох методик, що за досліджуваними ознаками доповнюють одна одну, призводить до підвищення достовірності (вірогідності)

результатів тестування до 95% [9, с.41].

Частіше за все, молоді люди обирають, так звані «модні професії», спираючись виключно на їх загальні зовнішні характеристики. Найбільш поширений вибір протягом останніх років – це професії економічного спрямування та юристів. Причина цього взагалі-то відома. По-перше, люди вважають (в даному випадку обгрунтовано) зазначені спеціальності уніфікованими для використання в різних сферах економічної та суспільної діяльності з відповідним спрощенням можливості наступного майбутнього працевлаштування. По-друге, люди вважають, що опанувати зазначені професії може будь-яка особа, без потреби мати для цього якісь особливі якості та спроможності.

Насправді, наприклад, у економістів і робітників фінансової сфери обов'язково високими повинні бути показники самоконтролю, вдумливості, особистісних рис щодо оптимальної інтелектуальної діяльності. Це повинна бути високоорганізована особистість із спроможністю використання системного підходу щодо сприйняття інформації, прагненням до точності, мати органічне поєднання синтетичного і аналітичного складу розуму, високий вербальний інтелект, переважно формально-логічне мислення.

Юристи – це представники такої специфічної, складної професії, де окрім необхідності володіння глибокими знаннями та якостями широкої ерудиції, претендент має належати до категорії особистостей з високими моральними устоями. Основою для формування зазначених якостей повинні бути: високий інтелект як абстрактно-логічний, так й вербально-сенсний, риси гуманності, емпатійність, вдумливість, вміння правильно розуміти хід і спрямованість думки іншої людини, сприяти симпатії у відносинах, довірливості, але одночасно при цьому дотримуватися умов оптимального рівня збереження дистанції.

З окремих видів професійної діяльності неможливим є досягнення успіху за відсутності конкретних особистісних рис характеру та поведінки: наприклад, у педагогічній чи виховній роботі – це любов, або, як мінімум, повага до дитини; соціальним працівникам притаманними мають бути риси милосердя й співчуття, у сфері послуг – виваженість, ввічливість тощо.

Важливою суспільною проблемою є те, що найбільша кількість «випадкових» людей знаходяться серед керівників. Мотиви абсолютної більшості претендентів на зайняття цих посад загальновідомі – особистий статус, суспільний статус, кар'єрні амбіції, бажання керувати іншими людьми, розширення можливостей щодо вирішення особистих питань, ну й, звісно, гроші.

Чим же повинні відрізнятися ці особи від решти людей? Якими якостями повинна володіти людина, щоб не тільки власно їй подобалося керувати іншими, а й підлеглі відчували себе комфортно, працювали з надхненням, задоволенням та з відповідним рівнем ефективності і був досягнутим високий кінцевий результат їх сумісної діяльності?

Адміністративна діяльність спирається на певний універсальний набір стійких особистісних властивостей, які забезпечують організаторські здібності, вміння підкоряти (підпорядковувати) і вести за собою людей, інтегрувати керуємий процес трудової діяльності, приймати самостійно рішення (але не ігноруючи раціональні ініціативи та пропозиції підлеглих), здійснюючи при цьому співвідповідність по відношенню до вищих за ієрархією керуючих структур. При цьому, часто професійна приналежність відходить на другий план. Керівник – це не професія, це соціально-виробнича роль, функція, суспільна позиція (статус) особи у даному конкретному колективі.

Оцінка сильних і слабких сторін потенційного керівника, прогнозованість його поведінки у різних ситуаціях сприяє, з одного боку, більш ефективному розв'язанню чисельних задач, з іншого, – можливості своєчасного попередження виникнення проблем, які стосуються як окремих людей, так й ефективності управління колективами, господарськими комплексами, окремими сферами діяльності і, в кінцевому рахунку, безпосередньо впливають на стан життєзабезпечення людей та рівень соціально-економічного розвитку в регіональному і, навіть, загально-державному вимірах.

Чи можливо зустріти таких фахівців, яким би були притаманні, хоча б у відносно максимальній сукупній кількості, необхідні якості відносно критеріїв «ідеального» спеціаліста, а слабких сторін не було зовсім? Спроможність сполучати на перший погляд непоєднувані суперечливі якості є важливою властивістю багатьох людей, але не кожен вміє цими спроможностями користуватися. Якщо особа володіє навіть половиною з бажаного арсеналу психологічно важливих якостей, то взагалом ми маємо справу з інтелектуально розвиненою та достатньо врівноваженою людиною, і якщо при цьому вона має дійсно бажання присвятити себе обраній сфері діяльності, то завжди є шлях вирішення проблеми – це тренування і самовдосконалення. Психодіагностика є тим інструментарієм, який допоможе виявити сховані якості, потенціал, особистісні бар'єри та сформувати алгоритм програми щодо власного професійного розвитку.

Обрана професія (посада) і особистість безпосередньо повинні відповідати одне одному. Досягти такого співпадіння можливо лише при безперервному поступовому дотриманні людиною і всіма іншими суб'єктами формування людського капіталу всіх вимог системи професійної орієнтації від первісних аспектів трудового виховання до професійного відбору, адаптації і розвитку безпосередньо у сфері використання праці.

На жаль, такого ланцюга заходів сьогодні поки не існує. Але його практичне впровадження можна і слід робити одноразово на всіх етапах професійної самовизначеності людини, не чекаючи «підняття всього масиву» вдосконалення системи професійної орієнтації. Наприклад, ніщо не заважає запровадженню на

підприємствах (в організаціях чи установах) ефективного механізму професійного відбору при прийомі на роботу нового персоналу (із дотриманням усіх діючих норм трудового законодавства).

Роботодавець має сам бути зацікавлений в проведенні зазначених заходів. Щодо сфери можливості впливу держави на цей процес, то заходи професійного відбору персоналу повинні стати обов'язковими при прийомі:

- на державну службу, в тому числі виборні посади і депутатський корпус усіх рівнів;
- в державні установи (медицина, освіта, соціальний захист, сфера послуг тощо);
- на посади з небезпечними умовами праці безпосередньо для працюючих;
- на посади з можливими небезпечними наслідками для інших людей;
- в інших сферах можливого регулювання і контролю з боку держави.

З метою забезпечення професійної придатності спеціалістів державної служби зайнятості нами було розроблено у 2002 році «Програму психологічного тестування претендентів на заміщення вакантних посад в службі зайнятості Донецької області», яка після отримання необхідних експертних заключень і відповідних випробувань була запроваджена у практичне використання. Профдіагностичне тестування претендентів на вакантні посади здійснюється за допомогою спеціально обраної сукупності тестів окремо для керівників структурних підрозділів і спеціалістів відповідних сфер діяльності чи посад (бухгалтери, фінансисти, юристи, програмісти, спеціалісти з прийому громадян, диспетчер-консультант, діловод тощо).

Висновки. Якісний професійний відбір персоналу – залог успіху будь-якого підприємства, організації чи установи. Але держава повинна піклуватися про розвиток всього ланцюга впровадження заходів системи професійної орієнтації населення на загальнодержавному рівні – в процесах виховання, освіти, професійної підготовки, працевлаштування тощо. Безумовно, засобами оцінки професійної придатності фахівців і, одночасно, якості здійснення всієї попередньої профорієнтаційної роботи стане широке запровадження професійного відбору персоналу в усіх сферах державного управління, економічної і суспільної діяльності.

Література

1. Геєць В. Економіка знань та перспективи її розвитку для України / В. Геєць // НАН України. Ін-т екон. прогнозів. – К., 2005. – 425 с.
2. Лібанова Е. Середній клас в Україні: сучасні масштаби й проблеми розвитку / Е. Лібанова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 27-32.
3. Назимов И.Н. Проблемы и пути формирования системы профессиональной ориентации / И.Н. Назимов // Пути развития системы профессиональной ориентации. М.: Наука, 1991. – 294 с.
4. Региональные проблемы формирования трудового потенциала и пути их решения : монография / [Н.Д.Лукьянченко, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульская, и др.] / МОН Украины, ДонНУ; НАН Украины, Инс-т экономики пром-сти. – Донецк, 2004. – 387с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О.А./ – К. : Т-во «Знання», ТОО, 2001. – 254 с.
6. Шаульская Л.В. Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда / Л.В. Шаульская, С.П. Малеваная // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях : сб. науч. тр.: т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк. – 2001. – С. 174-184.
7. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20-24.
8. Тюхтенко Н. Соціально-економічні аспекти професійної орієнтації населення у процесі формування трудових ресурсів / Н. Тюхтенко // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 24-27.
9. Собчик Л. «Все работы хороши. Выберу ль на вкус?» или Психодиагностика на службе кадровика / Л. Собчик, Т. Волкова // Управление персоналом. – 2001. – № 2. – С. 39-44.

Надійшла 09.04.2010